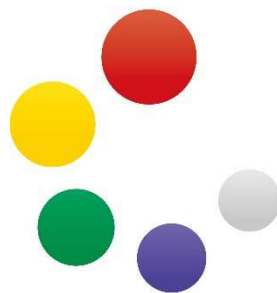


2024（令和 6）年度 事業計画書

自 令和 6 年 4 月 1 日

至 令和 7 年 3 月 31 日



社会福祉法人

同和園

目次

1 『同和園ケアサポート理念』『同和園ケアサポート大綱』の推進	・・・3
2 同和園が置かれている環境の共有	・・・5
3 中長期ビジョン	・・・6
4 2024（令和6）年度の基本方針	・・・7
5 サービス事業所事業計画	
（1）特別養護老人ホーム	・・・8
（2）養護老人ホーム	・・・8
（3）同和園ショートステイ	・・・9
（4）同和園デイサービスセンター	・・・10
（5）日野の家「げんさんち」通所介護事業所	・・・10
（6）西野の家「はなさんち」通所介護事業所	・・・11
（7）同和園ホームヘルプステーション	・・・12
（8）同和園訪問看護ステーション	・・・12
（9）同和園居宅介護支援事業所	・・・13
西野の家「はなさんち」居宅介護支援事業所	・・・13
（10）京都市醍醐北部地域包括支援センター	・・・14
6 法人本部事業計画	・・・15
（1）総務課・経理課	・・・16
（2）人事課	・・・17
（3）医事課	・・・18
7 委員会活動、プロジェクト活動計画	・・・18
8 人材育成計画、研修計画	・・・19

Ⅰ 『同和園ケアサポート理念』『同和園ケアサポート大綱』の推進

『同和園ケアサポート理念』『同和園ケアサポート大綱』に掲げられている支援の実践にむけ、現場における支援の道標となるよう、理念の浸透に向けた取り組みを実施します。

りねん

『同和園ケアサポート理念』

2021年4月1日

わたしたちは、一人ひとりに寄り添い、「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」
を安心して送れるよう包括的なケアサポートを行い、地域に根差した「ともいきのまちづくり」を目指します。

たいこう

『同和園ケアサポート大綱』

2021年4月1日

- 一 「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」のために生活の基本部分の自立
を大切に、主体的に選択できるための情報提供を行い、本人の意思で
生活を送れるよう支援します。
- 一 ご入居者、ご利用者一人ひとりの生活機能を的確にとらえ、ICF（国際生活
機能分類）の生活機能モデルの考え方を踏まえ、人と環境の相互作用に留
意した介護サービス計画（ケアプラン）を策定します。
- 一 住み慣れた地域で生活を継続したい、地域の中で生活しているという実感
を持ちたいという思いに応えられるよう、ご家族を一体として支援します。

- 一 地域においても施設においても、「安心」、「信頼」、「専門性」、「継続性」、「共助」の力を発揮し、同和園が地域のコミュニティの中で役割を果たせるよう、ご入居者、ご利用者、地域の皆様と共に考えます。
- 一 職員が自己研鑽していける環境を整え、専門職として基本的な概念や技術を習得するための研修を行い、介護技術の標準化を図ります。
- 一 持続可能な事業運営を進め、人が育つ組織の在り方を常に模索し、各職種の専門性を高め、すべての職員が持つ力を最大限に発揮できるよう努めます。

※『フォント指定：UD デジタル 教科書体 NP-R』

2 同和園の置かれている環境の共有

団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となる2025年を目前に控え、多様なニーズに対応できる支援と、社会情勢の不安定な要因に対して揺るがない、より一層の高齢者福祉サービスの向上を、同和園の「理念」「大綱」を柱として実践していきます。

(1) 外部環境

①2023年9月における、京都市の高齢者人口は41万990人、総人口に占める割合（高齢化率）は28.5%となっています。また、要支援・要介護認定者数は、9万9千人であり、2024年には10万人を超える見込みであり、認知症ケアや看取りケアなど専門的な支援と共に、ヤングケアラー、8050問題など複合的な課題にむけての総合的な支援が求められています。一方で、将来推計では高齢者人口も減少し、サービスの需要が減ることも想定されています。

②醍醐山科地域は、従来から通所介護をはじめ介護事業所が多い地域であったところに、新たに特別養護老人ホームが新設・増床されるなど、職員の確保が困難になっていると共に、利用者の確保も困難になってくる可能性があります。

京都市の高齢者保健福祉計画では、高齢者人口の増加による長期的な需要に対して介護サービス量は増加しており、特別養護老人ホームを整備する必要がなくなると推計されています。

③新型コロナウイルス感染症の類型が変更になり、対応も緩やかになってきているが、依然として感染対策は必要な状況です。

④2024（令和6）年1月1日に発生した能登半島地震のような、大規模災害に対しての備えが求められます。

⑤介護保険制度改正と補助金の影響

2024（令和6）年に介護保険制度が改正され、報酬が見直されます。プラス改定となっていますが、新型コロナウイルス感染症の対策として交付される感染防止対策補助金、物価高騰の対策として交付される物価高騰対策支援金並びに食材費高騰対策支援金について、引き続き支給されるか不透明な状況です。

(2) 内部環境

①同和園の職員は2024（令和6）年4月1日現在、正規職員271名、非常勤職員200名であり、471名が就労しています。

②同和園におけるキャリア形成が明確にできるよう新たな評価制度が求められています。

③職員の定着と人材育成を促進するよう、職員間のコミュニケーションがより活発になる1on1面談の取り組みの強化が求められています。

④働き方の多様化が進み、業務に応じた給与体系の再構築が求められています。

（３）財政状況

- ①事業収入を安定させ、継続的な事業運営ができる取り組みが求められています。
- ②各建物の経年劣化に伴い、計画的な設備更新や大規模修繕が取り組めるよう、資金の積み立てが必要です。
- ③同和園後援会、同和園応援団を通じ、積極的に寄付金を募集しています。

（４）支援の質

- ①ご利用者、ご家族、地域の皆様より、同和園の福祉活動に大きな信頼と期待を寄せられています。
- ②施設における看取りと共に、在宅での看取りができる環境が求められています。
- ③人材の確保、定着にむけ、介護技術の向上と研修体系の充実と強化が求められます。
- ④ICT 機器の活用により、生産性の向上を目指す取り組みの強化が求められます。

３ 中長期ビジョン

高齢者人口が減少する時代を見据え、選ばれる同和園であり続けるために、３つの柱を中心に計画的に事業運営を進めていきます。

（１）業務改善と生産性の向上

人口減少社会においては、人材の確保がさらに困難になると予想され、支援の質を低下させることなく、職員一人ひとりが力を発揮できる環境をつくるため、業務の改善を進めるとともに、ICT 機器等を積極的に導入して、生産性の向上を目指します。

（２）支援の質の強化

- ・看取りケアが施設・在宅を問わず安心して受けられる環境を目指します。
- ・診療所機能の充実を図り地域診療のニーズに対応することで、より医療との連携を密にしたサービス提供ができる体制を目指します。
- ・認知症ケアの対応力を強化し、安心して支援が受けられる体制の構築を目指します。

（３）人材育成とキャリアパスシステムの構築

- ・新たな評価表を基にした人材育成を行い、キャリアパスの再構築を目指します。
- ・福祉介護に携わる専門職としての知識、技術を体系的に学べる環境を目指します。
- ・事業所間、外部機関と連携した人材育成を目指します。
- ・充実した教育体制を広めることで、魅力ある職場を目指します。

4 2024（令和 6）年度 同和園基本方針

- （１）各事業所において、事業収支の改善を意識した運営を目指します。
- （２）各事業所において、業務の適正化を推進し長時間労働の縮減に繋がる取り組みを継続します。
- （３）キャリアパスの再構築に向け、等級別評価シート、職種別評価シートを活用した人材評価ができるよう準備を進めます。
- （４）内部研修・外部研修の充実を図ります。
- （５）lonl 面談を効果的に実施し、対話を通じた人材育成を目指します。

5 サービス事業所事業計画

(1) 特別養護老人ホーム

①ご入居者支援

- ・全てのご入居者に、在宅時の生活習慣を大切にして「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」を過ごしていただくため、寄り添い、尊厳のある最良のケアを提供し、最期まで自分らしく暮らしていただけるように支援します。
- ・ご入居者の心身機能や認知症の状況に合わせて、ケアワーカー、生活相談員、ケアマネジャー、医師、看護職員、理学療法士、言語聴覚士、管理栄養士、調理師等が専門性を活かし、多職種協働による適切な支援を行います。
- ・ご入居者の状態に合わせた適切な支援を行えるようにアセスメント、計画、実践、評価(PDCA)までのシステムを構築します。

②職員体制

- ・ご入居者のニーズに応じた支援を実践するために、アセスメント、計画、実践、評価(PDCA)を行う体制を強化します。
- ・尊厳のある最良のケアを提供するために、ご入居者に関わる多職種が定期的に振り返り考える機会を設けます。
- ・認知症の基本的な理解を深めるために、委員会を立ち上げ学びの機会を設けます。
- ・各専門職がご入居者に対してその専門性を発揮した支援を行うために、各職種の専門性と役割を明確にします。
- ・最良のケアを提供するために、全ての職員が安心して本音で話し合い、物事が決まる会議運営を行います。

③地域支援

- ・施設の持つソフト・ハードの機能をフルに活かして、季節イベント時の園内開放や地域住民ボランティア活動の場所提供等を実施します。
- ・単身高齢者等への住居確保・生活支援である、京都市高齢者すまい・生活支援事業を継続します。
- ・特別養護老人ホームの空きベッドを利用した、空床利用による短期入所を積極的に提案します。

④経営管理目標

- ・平均稼働率 97.5%以上を目標とします。
- ・業務改善と効率化を図り安定した事業運営を目指します。

(2) 養護老人ホーム

①ご入居者支援

- ・同和園が安心して過ごせる場所となるように、ご入居者間の関係性の構築、ご入居者の

生活につながる情報提供、ご入居者の職員への信頼の形成を行います。

- ・ご入居者が「自身の健康」に目を向けて、より元気に過ごせるようにご入居者を対象とした勉強会を開催します。
- ・すべてのご入居者に対して、各職種がそれぞれの専門性を発揮することで生活の質（QOL）の向上につなげます。

②職員体制

- ・ケアを実践する中で、ご入居者にとって有益だった声掛けや関わりを職員間で共有し、よりよいケアの循環につなげます。
- ・職員の不安や悩み、迷いに耳を傾け、課題の解決に向けた道筋の整理を行います。
- ・解決すべき課題を意識し、接遇マナーに配慮しながらご入居者と接します。

③地域支援

特別養護老人ホームと一体的に取り組みます。

④経営管理目標

定員 90 名の入居が維持できるよう各福祉事務所と連携を図り、年間平均入居率 98% 以上を目標とします。

(3) 同和園ショートステイ

①ご利用者支援

- ・全てのご利用者に、可能な限り居宅生活において、「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」を過ごしていただくため、施設の機能と 24 時間体制で支える短期入所事業の強みを活かし、ご利用者の心身機能の維持、向上を図れるよう支援します。また、介護者の介護負担の軽減を目的とし、緊急利用の希望があった際には、受け入れができるよう体制を整えます。
- ・ご利用者の心身機能や認知症の状況に合わせて、ケアワーカー、生活相談員、看護職員、理学療法士、言語聴覚士等が専門性を活かし、多職種協働による適切な支援を行います。
- ・ご利用者の状態に合わせた適切な支援を行えるよう、アセスメント・計画・実践・評価（PDCA）までのシステムを構築します。
- ・ご利用者の残存機能を最大限活かすために、ご利用者お一人おひとりへの関わりを意識し、心地良い過ごし場の場、ご利用者自身が活動を選択できる環境を整えます。

②職員体制

- ・ご入居者のニーズに応じた支援を実践するために、アセスメント・計画・実践・評価（PDCA）を行う体制を強化します。
- ・尊厳のある最良のケアを提供するために、ご利用者に関わる多職種が定期的に振り返り考える機会を設けます。
- ・認知症の基本的な理解を深めるために、委員会を立ち上げ学びの機会を設けます。
- ・各専門職がご入居者に対してその専門性を発揮した支援を行うために、各職種の専門性と役割を明確にします。
- ・最良のケアを提供するために、全ての職員が安心して本音で話し合い物事が決まる会議

運営を行います。

③地域支援

- ・特別養護老人ホームと連携を図り、施設の持つ機能を活かし、イベント開催、住民ボランティア活動などの際に、園内を解放し場所の提供等を行います。

④経営管理目標

- ・業務改善と効率化を図り、安定した事業運営を目指します。

(4) 同和園デイサービスセンター

①ご利用者支援

- ・デイサービスを利用することで生活に楽しみが持てるよう、興味関心シートなどを活用し、個別に適したプログラムを企画の段階から振り返りまでご利用者に参加していただき、役割の持てる場を提供します。
- ・認知症の方が安心して在宅生活が送れるよう、定期的に事例検討を行い、認知症に関する理解を深め安心して利用できる環境を提供します。

②職員体制

- ・ご利用者の自立支援を目指した介護技術や認知症についての学びを深めるため各種研修に参加し、ご利用者の能力を評価し、予防的な視点を持つ職員を育成します。
- ・各専門職がそれぞれの視点からご利用者のご自宅での状況、生活機能を評価し、個々の通所介護計画に応じた生活目標を策定します。

③地域支援

- ・法人内の地域ケア委員会に参画し、必要に応じ地域包括支援センターや行政と協働して地域マネジメントを実施し、新たな社会資源の開発を模索します。
- ・災害発生時に事業継続計画（BCP）が実施できるよう、地域の自衛防災訓練に参加し、有事の際の連携体制を構築します。

④経営管理目標

- ・臨時利用についての提案と希望者の登録を行い、空きが生じた際にお声掛けすることにより、安定した稼働率を目指します。
- ・年間平均稼働率 90%以上を目標とします。

(5) 日野の家「げんさんち」通所介護事業所

①ご利用者支援

- ・自立支援の視点からご利用者自身の自己決定を大切に、役割や目的を持つことで「動きたくなるデイ」をコンセプトに活動の幅が広がるよう支援します。
- ・ご利用者が持てる力を最大限発揮できるよう、環境整備します。
- ・ご利用者と介護者が安心して在宅生活を送れるよう、関係機関と連携し支援します。

②職員体制

- ・lonl面談を継続して実施し、コミュニケーションを図ることで働きやすい職場環境を作ります。
- ・より良い認知症ケアが実践できるよう、日々のミーティングや会議、勉強会、研修を通じて職員全員が学び、知識・技術力が向上する機会を作ります。
- ・「シフト業務・ケア確認シート」を活用し、ご利用者に有益となる業務体制を構築します。

③地域支援

- ・まちかどステーション「暮らしの保健室日野」を定期開催し、日野地域の方々が気軽に相談できる拠点作りに取り組みます。
- ・ボランティアの受入れを継続し、さらに地域活動との交流を再開し、社会状況に応じた活動内容を協議します。
- ・併設のコミュニティカフェ工房「ひのぼっこ」が地域貢献活動の拠点となるよう再構築に努めます。

④経営管理目標

- ・スポット利用や振替利用の状況を把握し、年間平均稼働率 90%以上を目指します。
- ・収支のバランスが整うようコスト削減を意識した運営を行います。

(6) 西野の家「はなさんち」通所介護事業所

①ご利用者支援

- ・ご利用者が持てる力を最大限に発揮し、役割や楽しみを持った充実した時間を過ごせるようにレクリエーションの種類を増やします。
- ・ご利用者と介護者が安心して在宅生活が送れるよう、ご自宅での生活状況や「はなさんち」でのご様子等、介護者との情報共有に努めます。

②職員体制

- ・より良い認知症ケアが実践できるよう、日々のミーティングや会議、勉強会、研修を通じて職員全員が学び、知識・技術力が向上する機会を作ります。
- ・業務シフトの見直しを行い、ムリ・ムダ・ムラを削減し、職員がより働きやすい環境を整えます。
- ・lonl 面談、人事考課面談を通じて、コミュニケーションを増やし、個々の職員のキャリアアップを支援します。

③地域支援

- ・運営推進会議の開催、オレンジトライアングル、西野地域の行事等への参加を通じて、地域との繋がりを強化し、西野学区の福祉拠点としての役割を果たします。
- ・地域の自衛防災訓練に参加し、有事の際の連携体制を構築します。

④経営管理目標

- ・スポット利用や振替利用を推進し、年間稼働率 90%以上を目指します。
- ・収支のバランスが整うようコスト削減を意識した運営を行います。

(7) 同和園ホームヘルプステーション

①ご利用者支援

- ・ご利用者が最期まで「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」を実現するため、看取り期におけるケアを強化します。また、看取りケアの研修を実施し、その知識を実践に活かします。
- ・認知症を抱える方々が安心して在宅生活を送れるようチームで協力してケアを提供します。さらに、地域社会の認知症に対する理解を広めるため、多職種や他事業所と連携して適切な方策を検討します。

②職員体制

- ・看取りケアの強化や認知症ケアの向上のために、各主担当を設置し、研修やケアの改善を実施します。また、定期的な振り返りと評価を通じて、ケアの質を向上させます。
- ・事務作業のICT化を進め、サービス提供責任者、各ヘルパーの事務作業の負担を削減し、より多くの時間をご利用者の支援に充てられるようにします。
- ・認知症介護実践リーダー研修を受講し、新たな加算を算定するとともに、認知症チームケアの向上に取り組みます。
- ・新たなヘルパーの確保を進めるため、人事課とともに事業所独自のアピール方法を模索し、新たな人材確保の方法について検討します。

③地域支援

- ・法人内の地域ケア委員会と連携し、井戸端サロンを通じて地域とのつながりを広げ、新たな役割を模索します。

④経営管理目標

- ・特定事業所加算Ⅰを算定し、収入の増加に努めるとともに、認知症専門ケア加算が算定できるよう目指します。

(8) 同和園訪問看護ステーション

①ご利用者支援

- ・住み慣れた地域で「私らしく」在宅生活が継続できるよう支援します。
- ・ご利用者主体で健康管理を行えるように自立を促し、必要な医療や看護ケアを届けます。
- ・専門職が訪問する事で、在宅での療養生活が安心して継続でき、生活の質（QOL）が高められるよう支援します。
- ・ご利用者や介護者に寄り添い、認知症ケアや在宅での看取りが安心してできるように支援します。
- ・ご利用者と災害時の備えについて日頃から確認し、セルフケア能力の向上をサポートします。

②職員体制

- ・事業所内のコミュニケーションを良好に保つために、朝・夕のミーティングを継続すると共に、iPadを有効活用し効果的な情報共有を行います。

- ・事業所内で毎月勉強会と事例検討会を開催すると共に、「多職種との連携について」の看護研究を実施し、専門性を高め、ケアの質的向上を図ります。
- ・各職員が持つ力を発揮できるよう働きやすい環境を整えます。
- ・保険外訪問看護や看取り訪問看護の提供が常時できるように、職員体制を整えます。

③地域支援

- ・医療機関や各事業所と連絡を密にとり、サービス担当者会議に参加し目標や方向性を共有し、協働して課題解決に取り組みます。
- ・ご利用者が入院や入所時には病院や施設に看護サマリーを交付し、退院・退所時にはカンファレンスに参加し、必要な医療・看護が途絶えることなく継続されるよう情報の共有を速やかに行います。

④経営管理目標

- ・日頃から災害時に備え点検や訓練を定期的に行い、緊急事態時は速やかに対応し訪問継続できるように、体制を整えます。
- ・各種マニュアルの見直しやカルテ整理など、業務の効率化を図ります。
- ・包括支援センターや居宅介護支援事業所、医療機関との連携を強化し、新規ケースの受け入れの安定を目指します。

(9) 同和園居宅介護支援事業所・西野の家「はなさんち」居宅介護支援事業所

①ご利用者支援

- ・住み慣れた地域で「自分らしい生活」が出来るよう、ご利用者の意向を十分に把握したうえでのアセスメントを充実させ、ご利用者の生活課題を明確にし支援します。
- ・災害や感染症発生時に両事業所間で協力できる体制を整え、ご利用者支援を継続します。

②職員体制

- ・同和園居宅介護支援事業所、西野の家「はなさんち」居宅介護支援事業所を一体的に運営することで、両事業所の豊富な実践事例を共有し、他の職員への追体験を行い、全ケアマネジャーのマネジメント能力の向上を目指します。さらに、施設のケアマネジャーとも協働して研修等を実施し、相互に能力向上を目指します。
- ・多職種との連携を強化し、ご利用者支援の「連携の要」としてのケアマネジャーの在り方、存在意義を学びます。
- ・事業所内での監督、指導体制を再構築し、令和6年度介護報酬改定の内容を全職員が熟知したうえで、ケアマネジメントのコンプライアンスを遵守するとともに、運営基準違反や減算とならないよう、また取得可能な加算の取りこぼしがないよう運営します。

③地域支援

- ・地域の病院や診療所等との信頼関係構築に努め、医療との連携をさらに強化します。
- ・事例検討や地域ケア会議、地域での活動等を通じて、ケースに潜んでいる地域課題を抽出し検討します。また、地域におけるケアマネジャーの役割として、新たな社会資源の発掘や開発、地域マネジメントを実施します。

- ・法人内の地域ケア委員会との協働により、地域とのつながりを強化し、「社会福祉法人同和園」の信用と信頼を深めます。
- ・職員はもとより、ご利用者や地域住民の防災意識を高めるよう働きかけていきます。

④経営管理目標

- ・事業所運営の安定化のため、新たに介護予防の給付管理を行うとともに、各ケアマネジャーの給付管理件数を維持し、1名あたり平均40件以上／月、両事業所合わせて380件以上／月の給付管理を目指します。
- ・安定して給付管理件数が維持できるよう、地域包括支援センターや病院等への働きかけを継続し、新規相談ルートを獲得します。
- ・ICTの活用を促進し、業務内容の見直しや事務作業軽減を図り、事務作業のための時間外労働の削減を目指します。

（10）京都市醍醐北部地域包括支援センター

①ご利用者支援

- ・ご利用者本人の意向（自己決定権の尊重）を大切にし、住み慣れた地域での生活が継続できるように、有する能力を活かした介護予防マネジメントを行います。
- ・個別地域ケア会議を年6回以上開催し、地域の関係者と連携を図り、課題の抽出とご本人・ご家族の支援を行います。
- ・認知症初期集中支援チーム、在宅医療・介護連携支援センター、障害者地域生活支援センター、介護予防推進センターとの連携、協働により、専門性の高い支援を実践します。
- ・認知症カフェ・地域サロンなどの居場所づくりの運営を支援することで、認知症の人と家族など支援を必要とする方との出会いの時期を早めます。

②職員体制

- ・地域包括ケア推進のための実践を行う専門職を配置します。
- ・職員個々のスキルアップを図ることを目的に、介護予防マネジメント、権利擁護、相談援助技術等の勉強会を実施します。
- ・不測の事態でも業務の遅滞を招かないように、事業継続計画（BCP）の定期的な見直しを行います。

③地域支援

- ・各レベルの地域ケア会議を開催することにより、地域課題を把握し、各種関係機関と協働で課題解決に取り組み、地域の社会資源との関係性を強固なものにします。
- ・京都市地域福祉推進指針に則り、多様な主体の参画・連携による地域づくり、重層的支援体制の構築に努めます。
- ・介護予防に資する地域の活動を、介護予防推進センター・他の地域包括支援センターと協働で支援し、介護予防啓発や新しい集いの場づくりを推進します。
- ・地域に向けての情報発信機能の充実を図ります。
- ・地域包括ケアネットワークに連携する職種が増えるよう多職種との関係性の構築に努

めます。

④経営管理目標

- ・介護予防支援・介護予防ケアマネジメントのすべてにおいて適切に支援業務を行い、最大限の給付管理件数を目標として、地域の居宅介護支援事業所等と連携を図ります。
- ・収支のバランスが整うようにコスト削減を意識した運営を行います。

6 法人本部事業計画

- (1) 法人本部の各課は連携して、各施設・事業所が事業計画を達成できるよう必要な支援を行います。
- (2) 同和園 100 年の歴史と実績を踏まえた新たな事業展開が可能となるよう、以下のとおり法人の組織基盤及び財務基盤の強化に取り組めます。

【組織基盤の強化】

- (1) 令和 6 年 4 月 1 日の定期人事異動に合わせて、組織の改編を行います。
 - ①自律的な行動を促して成長を後押しするとともに、組織の生産性を高めることを推進します。
 - ②医事課創設により、施設部と同和園附属診療所との相互連携の強化を推進します。
 - ③施設部と在宅部との相互連携の強化を推進します。
- (2) 「キャリアパス」の推進
 - ①職員のキャリア形成支援
昨年度に引き続き職員の確保、育成、定着を一層推進するため、募集から採用、研修教育、キャリア形成までの連続的な体系の構築を推進します。
 - ②働きやすい職場環境づくり
勤務実態や社会情勢を踏まえた子育て支援、キャリア形成などの多様な働き方ニーズに対応した職場環境を整備します。

【財務基盤の強化】

介護報酬改定に伴う収入構造の安定化を図るとともに予算の適正執行により、単年度事業収支の黒字化の定着を目指します。

(1) 収入構造の安定化

①介護報酬、診療報酬

介護報酬及び診療報酬の同時改定により、法人に与える影響を分析するとともに、制度改正への適切な対応及びサービス利用者数の増加との相乗効果により各サービス事業所で収入増加が図れるよう、施設部、在宅部、同和園附属診療所と協働します。

②措置費収入、各種補助金等

運営実態に応じた各種制度、同和園後援会・応援団、幅広い関係支援者・団体等からの支援を効果的に活用します。

(2) 予算の適正執行

①予算経費の精査

ご利用者の安全、サービスの質の向上を図ることを確保しつつ、物品・資機材等の発注内容の精査、見積り合わせ、入札、価格交渉など事業効果が最大限に出せるよう適切な予算執行を図ります。

②臨時的経費の精査

予算外で臨時的に生じる経費については、ご利用者の安全、サービスの質の向上に必要なものに限定し、その所要額を適正に予算補正します。

③設備更新

施設設備の老朽化に伴い設備更新が迫られているものに対し優先順位をつけ、補助金を活用できるものは積極的に活用し順次省エネ設備への導入を推進します。

(1) 総務課・経理課

①理事・監事、評議員との情報共有

理事会、評議員会の開催以外にも、定期的に法人本部、施設・事業所運営の動向を報告し、ご意見等を日々の業務等に活かします。

②建物・設備等の適切管理

・築年数の経過に伴い建物・設備の老朽化が進み、改修又は高額な設備更新が必要となっており、中長期的な更新計画を策定し順次実施します。

○見守り機器「見守りライフ」の導入

○自家発電機の更新

○火災通報装置の更新

○臍寮屋上防水工事の実施

・工事の発注や設備購入等に際しては、法人全体としてのコストダウンを図るため、見積り合わせ・入札を必要に応じて行うことで適正な運営ができるよう努めます。

③危機管理対策

・火災や地震等の自然災害、感染症等の危機事象の発生時に、ご入居者と職員の安全を守りながらサービス提供を維持するため事業継続計画(BCP)に基づいた訓練を実施します。

・食品・飲料水、医療衛生用品、燃料等の備蓄物資についても、必要量を確保しつつ使用期限に応じて更新します。

・感染症予防の知識・対応を全部署で共有し、感染させないように努めるとともに、ご入居者、職員が罹患した場合には感染を広げないために速やかに対応します。

④広報活動

・法人及び各施設・事業所の紹介、季節ごとの行事や話題などの取組みをホームページ、Instagram、YouTube などの SNS や同和園報など機関誌を活用して広報し、同和園後援会・応援団に加えてご利用者・ご家族、地域住民、関係機関の皆様に同和園の良き

理解者になっていただくよう努めます。

(2) 人事課

①職員が成長できる職場環境の整備

- ・全ての職員が、『同和園ケアサポート理念』及び『同和園ケアサポート大綱』に掲げるケアを目指して業務に専念でき、その資格や経験を活かしたキャリア形成ができるよう、より働きやすい職場環境を推進します。
- ・職員一人ひとりが、求められる役割や専門性を高めるために業務目標を見える化し職員の育成とキャリアパスに繋げるため、評価表の見直しと人事考課の試行実施を進め人事考課制度の再構築を図ります。
- ・広く社会で活躍できる職員を育成するため、長期的な視点をもって人材育成に取り組みます。
- ・育児・介護休業制度の適正な周知、年次有給休暇の取得促進等により職員のワークライフバランスを確立し、魅力ある職場を構築します。
- ・ICT の積極的な活用や業務分担の見直し等により業務の適正化を推進し、長時間労働の縮減を図ります。
- ・体調が優れない職員が気軽に相談しやすい環境を構築し、必要に応じて産業医と連携しながら業務軽減の対応や早期復帰を支援します。

②計画的な職員採用の推進

- ・同和園のサービスの質を維持・向上させ、安定した事業運営ができるよう、必要な職員採用ができるよう計画的に取り組みます。
- ・介護職員については、新規卒業者を毎年定期的に一定人数確保するとともに、社会人経験者採用は、退職者の状況を踏まえて、資格や経験等を考慮して人材採用に努めます。

〈令和7年度新規卒業者採用予定数：15名（令和6年度実績17名）〉

- ・同和園にある資源を最大限活用し、ホームページ、SNS（YouTube、Instagram、X）、学校訪問、福祉フェアで魅力ある同和園をアピールできるよう広報活動を行います。
- ・「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を受け、令和8年卒学生へのインターンシップをはじめとしたキャリア形成支援を構築し、採用に繋がる取り組みを進めます。

③職員育成の推進

- ・職員が資格や経験を活かしてキャリア形成ができるよう支援することで、サービスの質の維持・向上、安定的な事業運営に繋がります。
- ・新入職員研修をはじめ各種課題別研修、施設・事業所でのOJT研修、OFF-JT研修、外部研修等の受講機会を確保するとともに年間計画を立て取り組みます。
- ・介護福祉士等の資格を有しない者について、介護技術・知識に関する研修を計画的に実施するとともに資格取得のための支援を行います。

- ・「lonl（ワン・オン・ワン）面談」が定期的実施されるように、職員アンケートの意見を反映し、法人全体で効果的な lonl 面談を推進します。
- ・職員研修を「人材育成計画・研修計画」に基づき実施し、職員の学ぶ機会を確保します。

④組織開発

- ・職員が能力を最大限に発揮できる環境をつくるために、職員が相談しやすい体制を構築します。
- ・職員向けのイベントを企画し、職員間のコミュニケーションの活性化を図ります。

⑤国際人材育成

- ・同和園のサービスの質を維持・向上させ、安定した事業運営ができるための必要な外国人人材の確保ができたことから、在籍している外国人介護人材、特に技能実習生と特定技能職員が介護福祉士に登録し、長期にわたり同和園で働けるように育成を進めます。

ア) ミャンマー人技能実習生 8 名

- ・今年度中に実習3年目となるため、8名それぞれの実習終了後の進路を明確にして個別支援を行います。
- ・専門級評価試験対策を施設介護課長室、研修担当と協力して実施します。
- ・日本語教育に関して、個々の習得状況に合わせた学習の場を継続して提供します。

イ) ミャンマー人特定技能 5 名

- ・5名全員が夜勤業務まで担えるように、必要な日本語能力の習得を支援します。
- ・2027年1月の介護福祉士国家試験受験に向けた準備をスタートします。
- ・日本の文化に馴染めるよう、日常生活の支援を行います。

（３）医事課

①診療報酬の確保

- ・診療報酬改定及び特別養護老人ホーム等における療養の給付の取扱いについて精査し、新たな診療報酬の算定を模索します。

②事務体制の強化

- ・医療面から同和園のサービスの質を維持・向上させ、安定した事業運営ができるよう、配置医師の受付窓口を担うとともに、書類や帳簿の管理、保存等を通して診療所の事務体制の強化を図ります。

7 委員会活動、プロジェクト活動計画

(1) トータルリスクマネジメント委員会

感染症予防対策班・褥瘡予防対策班・介護事故予防対策班・虐待防止対策班・身体拘束廃止対策班、BCP 対策班によるリスクマネジメントの取組みを施設部、在宅部協働で行います。

(2) 生産性向上委員会

業務の効率化及び改善を行い、ICT 機器等を積極的に導入して、生産性の向上目指します。

(3) 看取りケア委員会

看取りケアについての検証、情報発信に取り組みます。

(4) 認知症ケア委員会

認知症の行動・心理症状の予防と早期対応が推進されるよう委員会を立ち上げます。

(5) 地域包括ケア委員会

地域支援、地域貢献の企画を発案し実践します。

(6) 編集委員会

令和6年7月発行の「やまびこ」、令和7年1月発行の「同和園報」の編集を行います。

(7) 衛生委員会

労働災害防止について取り組みます。

(8) 入居検討委員会

特別養護老人ホームへの入居者を選考します。

(9) キャリアパスプロジェクト

「職種別」「等級別」評価シートの整理と質の向上を目指し、評価シートを活用した職員のキャリアパスのあり方や職員処遇について、勤務実態などを踏まえて検証し、実現可能なものから実施します。

(10) lonl (ワン・オン・ワン) 面談プロジェクト

lonl 面談がより効果的に運用できるよう継続的に実施します。

8 人材育成計画、研修計画

(1) 人材育成の方針

「和を大切にする人材を育成」～ともに育ち、ともに歩む～

- ・一人ひとりの長所を伸ばす人材育成を目指します。
- ・人のことを自分のことのように考えられる思いやりのある人材育成を目指します。
- ・相互に支え合い、相互に育てあう環境を作ります。

(2) 研修計画

実施月	研修内容①	研修内容②	
4月	新卒入職後研修（3日間）		
5月	介護技術研修	新卒社会人研修	
6月	トータルリスク委員会研修		
7月	介護技術研修	認知症研修	
8月	介護技術研修	医療に関する教育・研修	
9月	介護技術研修	ソーシャルワーク研修	
10月	ハラスメント研修	認知症研修	
11月	介護技術研修		
12月	トータルリスク委員会研修	接遇に関する研修	
1月	感染症予防、蔓延防止研修		
2月	認知症研修		
3月	新卒入職前研修（3日間）		
随時	中途採用者研修（3日間）		
随時	理念研修		
秋頃	介護福祉士養成講座		

【トータルリスク委員会研修詳細】

- ① 感染症・食中毒の予防、蔓延防止研修
- ② 事業継続計画(BCP)研修
 - ・ 非常災害時と感染症の対応に関する研修
 - ・ 緊急時対応に関する研修
- ③ 虐待防止研修
- ④ 介護予防及び要介護度進行予防に関する研修
- ⑤ 身体拘束廃止に向けた研修
- ⑥ 介護事故発生、予防、再発防止に関する研修
- ⑦ 看取りケア研修

以上